

## MØDE: HOVEDMED

Dato:	Den 10. maj 2023
Tid:	Kl. 9-10.30
Sted:	Udvalgsværelse D, Rådhuset
Mødedeltagere:	<b>HovedMED:</b> <b>Ledelsesrepræsentanter:</b> Tobias Børner Stax (adm. dir. – forperson), Gitte Lohse (fagdirektør) Rikke Clausen Hasenfuss (ressourcedirektør), Nina Hemmersam (HR-chef), Frida Henriques Altmann (områdechef), Marialise Rømer (klyngeleder, LFS ledersektion) og Christina Haahr Bach (ungechef) Kate Obeid (områdechef, arbejdsmiljøleder), Marica Kljucaric Hansen (selvej. klyngeleder, arbejdsmiljøleder, BUPL ledersektion).  <b>Medarbejderrepræsentanter:</b> Janne Riise Hansen (KLF og næstforperson), Jan Hoby (LFS), June Andersen (HK), Kim Bach (FOA 1), Martin Kragballe A Rasmussen (LFS), Irene Holmstrøm (FOA, KLS), Katrine Fylking (KLF), Jeppe Jensen (AMR), Katja Münster Schrøder (DSR), Tina van Hauen Bredfeldt (HK) og Johan Vinde Larsen (AMR).  <b>Fra forvaltningen:</b> Signe Wilms Raun (Referent)
Afbud:	Jeanne Jacobsen (skoleleder, SKK), Annette Mai Larsen (BUPL), Henriette Brockdorff (BUPL) & Tania Karpatschof (AC)

## DAGSORDEN

	Tid	Indhold	Formål	Bilag
1	09:00-09:05 <b>5 min</b>	<b>Velkomst</b> v/ Tobias Børner Stax	Orientering	
2	09:05-10:00 <b>55 min</b>	<b>Resultater af Trivselsundersøgelsen 2023</b> Præsentation af uddybende analyser ift. faggrupper og krænkende adfærd v/ HR  Det indstilles, at HovedMED tager resultaterne til efterretning og drøfter: <ul style="list-style-type: none"><li>• Hvad giver TU-resultaterne anledning til af handlinger i HovedMED?</li><li>• Hvad er de 1-3 vigtigste fokusområder for HovedMED?</li></ul>	Orientering og drøftelse	Bilag 1: Hovedrapport TU23 ( <b>fortrolig udgave</b> )  Bilag 2: Notat om faggrupper og ledere
3	10:05-10:25 <b>25 min</b>	<b>Nyt fra BUU</b> , herunder orientering om 1.prognose 2023	Orientering og drøftelse	
4	10:25-10:30 <b>5 min</b>	<b>Eventuelt og afslutning</b> v/ Tobias Børner Stax	Orientering	

## REFERAT

### 1.VELKOMST

**Tobias** bød velkommen til mødet og introducerede dagsordens få men vigtige punkter: opfølgning på Trivselsundersøgelsen 2023 (TU23) og Nyt fra BUU.

**Janne** bad om ordet og spurgte på vegne af Kontaktudvalget, om Tobias kunne uddybe hans citat i BUFs nyhed om TU23-resultaterne, hvor offentlige aktører benævnes som "dyr på savannen". Formuleringen har undret Kontaktudvalget, da de sidder i HovedMED, og gør alt hvad de kan for at samarbejde.

**Tobias** svarede, at han oplever den offentlige debat om velfærdssamfundet meget negativ. Det politiske rum taler meget om manglerne i den offentlige sektor frem for at tale fagprofessionerne op. Tobias tilkendegav, at han ikke kan genkende det i det lokale arbejde i BUF, og når han ser på resultaterne i TU23.

**Johan** udtrykte, at udtalelsen kan opfattes og adresseres som om, at det handlede om samarbejdet med de faglige organisationer i BUF.

**Jepp**e supplerede ved at sige, at HovedMEDs medlemmer sidder her sammen for at finde løsninger på problemer. Men fagforeningerne skal også adressere der, hvor der er problemer i den offentlige debat.

**Tobias** svarede, at han hører, at medlemmer i HovedMED har hørt, at udtalelsen er henvendt til dem. Tobias ønsker at gøre det klart, at samarbejdet i BUF virker, og at vi alle er der for borgerne. Han vil fremover være mere præcis på, hvor han ser udfordringerne.

**Janne** opfordrede Tobias til at se de videoer, Danmarks Lærerforening (DLF) har på deres hjemmeside om, hvor fedt lærerjobbet er. Det bruger DLF meget krudt på at fortælle om. En anden vinkel handler om rammevilkårene.

**Kathrine** supplerede ved at sige, at Københavns Lærerforening (KLF) har fået reaktioner på nyheden og den kan forstås som en kommunal kontekst og dermed også til medlemmerne i HovedMED og deres organisationer. DLF har for nyligt fået foretaget en interessentanalyse af alle samarbejdspartnere, som peger på, at DLF siden 2020 har haft en markant anderledes strategi i forhold til samarbejde. Det er et dilemma at agere i, på den ene side at gå ind i samarbejde og på den anden side, at der er besparelser. Kathrine udtrykte, at hun gerne vil vide det, hvis der er kritik af at være meget negativ i sin samarbejdsform i København.

**Tobias** svarede, at han gerne fremadrettet vil sende KLF eksempler på artikler, hvor der står tydeligt, hvor svært det er at være lærer.

**Kathrine** svarede, at det ville hun gerne se, men at hverken KLF eller DLF bestemmer, hvad journalister ringer og spørger om, og at de godt kan de spørge om kommende besparelser.

## 2. RESULTATER AF TRIVSELSUNDERSØGELSEN 2023

Dernæst gennemgik **Nina** hovedkonklusionerne af Trivselsundersøgelsen (TU23), som også præsenteres for BUU d. 17. maj.

I de gennemgåede slides vist på mødet fremgik det, at der for BUF er et fald i temaet 'trivsel og motivation' fra 5,7 i 2021 til 5,6 i 2023. Der er et større fald på temaet "læring og udvikling" fra 5,5 i 2021 til 5,2 i 2023. Fire af de ti temaer er status quo. Den største stigning er på "sundhedsfremme" med 5,3 i 2023, hvor den var 4,8 i 2021.

I TU23 er der to nye BUF-specifikke spørgsmål, hvor 86% har svaret ja til "Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?" og 84% har svaret ja til "Kan du se dig selv blive på din nuværende arbejdsplads de næste 2 år?".

17 % af medarbejdere, der har besvaret TU23, der tilkendegivet, at de har oplevet fysisk vold, trusler om vold 9%, mobning/chikane 7%, diskrimination 4% og seksuel chikane 2 %. Andelen, der tilkendegiver, at de fortæller det til leder, arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant på arbejdspladsen er størst, hvad angår fysisk vold og trusler om vold, og lavere på spørgsmål om mobning, chikane og seksuel chikane.

**Tobias** undrede sig over, hvorfor resultaterne på sexchikane er lavere nu end i efteråret 2022, hvor sexismeundersøgelsen blev gennemført.

**Nina** svarede, at der i TU23 spørges mere overordnet og ikke specifikt som i sexismeundersøgelsen. Det er ikke sikkert vi får det sammen frem, når vi spørger på denne måde.

Herefter drøftede HovedMED, hvad TU-resultaterne giver anledning til af fremadrettede handlinger.

### Opsamlende hæftede HovedMED sig særlig ved:

1. Stor spredning i trivslen mellem arbejdspladser
2. Det er positivt, at 84% ser sig selv på arbejdspladsen om 2 år og 86% vil anbefale arbejdspladsen til andre.
3. De tre store faggrupper i BUF er gået tilbage i trivslen.
4. Indflydelse er et vigtigt tema og det hænger sammen med arbejdsfællesskab.
5. Sammenhæng med sexismeundersøgelsen

## HovedMED udpegede følgende foreløbige fokusområder for i opfølgningen på TU23

1. Løsninger på arbejdsmiljøudfordringer skal findes lokalt.
2. Indflydelse på eget arbejde er vigtigt for medarbejdertrivsel – hvad/hvordan kan indflydelsen styrkes i arbejdsfællesskabet.
3. Håndtering af krav i arbejdet er også et tema, der er brug for at arbejde med.
4. Spredningen er vigtig. Der er arbejdspladser, som har bekymrende resultater.
5. HovedMED ønsker fællesskab i processer, der tager hånd om lokale udfordringer, når der er brug for det.
6. Husk også fokus på den gode historie.
7. Krænkende adfærd – er fortsat en udfordring. Et fokus på forebyggelse og hvordan det håndteres professionelt
8. Psykologisk tryghed er fortsat også vigtig

**Signe** rundede drøftelsen af ved at sige, at HovedMEDs inputs bringes med videre til HovedMEDs arbejdsmiljødrøftelse d.21.juni og at de foreløbige fokusområder præsenteres for BUU d.17.maj.

## 3.NYT FRA BUU

**Rikke** orienterede om, at 1. regnskabsprognose for Børne- og Ungdomsudvalgets regnskab 2023 viser et forventet merforbrug på 223,3 mio. kr. inkl. ukrainerelaterede udgifter og merudgifter som følge af fortsat stigende energipriser. Udvalget skal med denne indstilling tage stilling til håndteringen heraf. Forvaltningen indstiller, at en generel varig besparelse på 0,75% af budgettet på alle forvaltningens bevillingsområder og enheder godkendes (se eftersendte slides).

**Rikke** fortalte desuden, at områdecheferne er varslet om første prognose. Selvom det er en generel besparelse, vil der være store lokale forskelle.

**Tobias** tilføjede, at vores organisation fortsat skal huske at ansætte fagligt kvalificerede pædagoger, lærere og sundhedsplejersker, da det er svært at rekruttere dem. Lederne kommer til at skulle kunne balancere i det krydspres at vi både skal spare og rekruttere kvalificeret arbejdskraft, når vi har muligheden.

**Jan** siger, at lederne skal være skarpe på, hvordan man afskediger og omplacerer.

**Tobias** svarede, at forvaltningen ikke forventer at der bliver behov for at afskedige nogen med baggrund i besparelserne. Der er brug for kompetente medarbejdere.

**Rikke** gennemgik afslutningsvist, hvor budgetprocessen og BUFs samlede investeringsforslag frem mod 2024.

## 4.EVENTUELT OG AFSLUTNING

**Johan** orienterede om CEPOS netop har offentliggjort grundskolernes undervisningseffekt dvs. skolernes evne til at øge deres elevers karaktergennemsnit set i forhold til elevernes socioøkonomiske baggrund. Johan delte en god historie om, at Rådmandsgade Skole klarer sig rigtig flot i denne sammenhæng.

**Tobias** takkede dernæst af.